

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

TESIS

***Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2***

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



Diajukan Oleh :

**Herlin Susilaningtyas
0961020047**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
SURABAYA
2011**

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan YME atas rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi terhadap Kinerja Dinas Kehutanan Jawa Timur di Surabaya”

Dengan selesainya penelitian ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr Soeparlan P, SE, MM, AK selaku Pembimbing Utama yang selalu member arahan dan memotivasi kemudian kepada kepada Bapak Dr. Muhajir Anwar, SE, MM selaku Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan saran dan kritik positif.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur.
2. Direktur Program Pascasarjana beserta staf dan seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Pembangunan “Veteran” Surabaya Jawa Timur.
3. Ketua Program Study Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pembangunan “Veteran” Surabaya Jawa Timur.
4. Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang memberikan ijin peneliti untuk melanjutkan study ke jenjang strata 2 Program

Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Secara khusus peneliti sampaikan kepada Ibunda tercinta, Suami tercinta serta dan ananda tercinta Labora Sesarea Rosalind an Heza Kurniawan beserta segenap keluarga yang telah mendoakan untuk keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Rekan-rekan kuliah Program Studi Magister Manajemen angkatan XIX.

Akhir kata peneliti mengharapkan semoga tesis ini berguna dan dapat memberikan manfaat sumbangan keilmuan khususnya bidang manajemen sumberdaya manusia walaupun peneliti merasa tesis ini masih jauh dari sempurna.

Surabaya, Juni 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Akademis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	 9
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Kajian Teori	11
2.2.1. Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia....	11
2.2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2. Motivasi Kerja.....	15
2.2.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.2.2.2. Teori Motivasi	16
2.2.3. Pengertian Kemampuan	26
2.2.4. Kompensasi	27
2.2.4.1. Pengertian Kompensasi	27
2.2.4.2. Tujuan Kompensasi.....	29
2.2.5. Kinerja	30
2.2.5.1. Pengertian Kinerja.....	30
2.2.5.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	32
2.2.5.3. Penilaian Kinerja.....	32
2.2.5.4. Penilaian Kinerja.....	33
2.2.5.5. Kegunaan Penilaian Kinerja	35
2.2.5.6. Ukuran-Ukuran Penilaian Kinerja	37
2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	38
2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	

Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	40
2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	41
2.6. Kerangka Konseptual	42
2.7. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	44
3.2.1. Identifikasi Variabel	44
3.2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
3.2.2. Pengukuran Variabel Penelitian	47
3.3. Populasi dan Sampel	48
3.2.1. Populasi	48
3.2.2. Sampel.	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1. Jenis Data	49
3.4.2. Sumber Data	50
3.4.3. Pengumpulan Data	50
3.5. Teknis Analisis Data	51
3.5.1. Uji Validitas dan reliabilitas.....	52
3.5.1.1. Uji Validitas.....	52
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	53
3.5.2. Asumsi-asumsi <i>Structural Equation Modelling</i>	53
3.5.2.1. Uji Multivariate Outliers.....	53
3.5.2.2. Uji Normalitas	54
3.5.2.3. Multicoliniwarity atau Singularity	54
3.5.3. Uji Kecocokan	54
3.5.3.1. Kecocokan Keseluruhan Model	55
3.5.3.2. Kecocokan Model Pengukuran.....	57
3.5.2.3. Kecocokan Model Struktural.....	60
3.6. Hipotesis	60
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	61
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan Prov Jatim	62
4.1.2. Visi dan Misi.....	65
4.1.3. Struktur Organisasi	67
4.2. Interpretasi Hasil Penelitian	68
4.2.1. Karakteristik Responden	68
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
4.2.2.1. Motivasi Kerja (X1)	70
4.2.2.2. Kemampuan Kerja (X2)	72
4.2.2.3. Kompensasi (X3)	73
4.2.2.4. Kinerja Pegawai.....	74
4.2.3. Asumsi-asumsi Structural Equation Modeling	76

4.2.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
4.2.3.2. Uji Multivariate Outlier	77
4.2.3.3. Uji Validitas Setiap Konstruk	78
4.2.3.4. Uji Construct Reliability dan Variance Extracted	79
4.2.3.5. Multicollinearity atau Singularity	81
4.2.3.6. Uji Normalitas	82
4.2.4. Analisis Model Structural Equation Modeling...	82
4.2.5. Uji Unidimensionalitas	84
4.2.6. Uji Hipotesis	85
4.3. Pembahasan	87
4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	87
4.3.2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	89
4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Jumlah Sampel	49
Tabel 3.2	: <i>Goodness-of-fit Indices</i>	57
Tabel 4.1	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	69
Tabel 4.2	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	69
Tabel 4.3	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.4	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.6	: Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan	72
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	74
Tabel 4.8	: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 4.9	: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	77
Tabel 4.10	: Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	78
Tabel 4.11	: Uji Validitas Konstruk.....	79
Tabel 4.12	: <i>Construct Reliability</i> Dan <i>Variance Extracted</i>	80
Tabel 4.13	: Normalitas Data	82
Tabel 4.14	: Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Model <i>One-Step Approach-Base Model</i>	83
Tabel 4.15	: Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model <i>One- Step Approach – Eliminasi Modifikasi</i>	83
Tabel 4.16	: Uji Unidimensi	84
Tabel 4.17	: Uji Kausalitas	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :	Tiga Elemen dari Proses Motivasi	18
Gambar 2.2 :	Proses Motivasi yang merupakan suatu siklus	18
Gambar 2.3 :	Perbandingan teori-teori hirarki kebutuhan dari (Maslow, Hersberg dan Mc.Clelland).....	21
Gambar 2.4 :	Proses Motivasi	25
Gambar 2.5 :	Kinerja	32
Gambar 4.1 :	Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur	68



PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR

**Oleh
Herlin Susilaningtyas**

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada perbaikan produktivitas kerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pada penelitian ini untuk membuktikan pengaruh motivasi, kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur di Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang. Untuk menjawab perumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling*.

Berdasarkan hasil analisis *Structural Equation Modeling* dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan dan kompensasi tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan peningkatan motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian ini sebagian teruji kebenarannya

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Kompensasi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai peranan yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kehutanan. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, menyelenggarakan fungsi yaitu ; perumusan kebijakan teknis di bidang kehutanan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kehutanan, pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungan tugasnya dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Dengan melihat luas kawasan hutan di Jawa Timur yang mencapai 1.364.399,56 ha atau sekitar 28% dari luas daratan, maka Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dituntut untuk terus meningkatkan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak lepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi.

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi kerja.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Kehutanan Privinsi Jawa Timur sejak Tahun 2007 telah melaksanakan beberapa kegiatan dalam pembinaan desa model konservasi. Program Desa Model Konservasi (DMK) merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam menjaga kelestarian ekosistem kawasan konservasi melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat di sekitar hutan.

Dengan adanya program Desa Model Konservasi (DMK) kinerja Dinas Kehutanan Privinsi Jawa Timur, sebagai penyelenggara kegiatan diharapkan dengan beberapa kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Provinsi Jawa Timur memiliki 176 desa penyangga kawasan konservasi yang kondisi sosial ekonominya masih memerlukan stimulan untuk dapat berkembang ke taraf kehidupan yang lebih sejahtera. Desa yang belum mendapat bantuan pembinaan/penyuluhan dan pelatihan untuk mendorong peran serta masyarakat dalam pengelolaan dan pemanfaatan kawasan hutan konservasi desa penyangga, baru terealisasi sebanyak 34 desa model konservasi di 9 Kabupaten.

Untuk itu motivasi kerja yang diberikan untuk pegawai Dinas kehutanan Provinsi Jawa Timur sangatlah diperlukan mengingat

masih banyaknya tujuan Desa Model Konservasi (DMK) yang masih belum terlaksana.

Beberapa permasalahan DMK adalah (1) Terdapat beberapa keluarga miskin buruh tani (tidak memiliki lahan atau memiliki lahan kurang dari 0,25 ha) yang belum tergabung dalam kelompok binaan (2) masyarakat berharap adanya stimulant tanaman pertanian (palawija), ternak dan uang tunai. (3) Perekonomian berbasis konservasi belum terbangun kecuali di desa Kertosari Kec. Purwosari Kab. Pasuruan. (4) Belum adanya tenaga ahli/berpengalaman sebagai pendamping/motivator.

Melihat permasalahan yang dihadapi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan kerja yang optimal, untuk itu perlu dilakukan pembinaan secara lebih baik untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, jika kemampuan kerja pegawai baik, maka kinerjanya juga tinggi, sehingga diharapkan dapat menunjang upaya untuk menciptakan efisien kerja manusia sebagai modal sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan agar terselenggarakannya pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan kebutuhan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan bersama yaitu pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab.

Kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang masih harus ditingkatkan yang lebih baik, sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, dengan upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan serta faktor-faktor lain yang turut berpengaruh atas prestasi kerja pada individu dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mewujudkan cita-cita dan tujuan sumber daya manusia yang berkualitas dan keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki instansi Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur di Surabaya maka instansi tersebut harus berdedikasi terhadap keinginan organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan para pemimpin untuk menemukan cara terbaik dalam mensosialisasikan, pendayagunaan, pembinaan serta mengkaryakan orang-orang, pegawainya dalam melakukan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Efektifitas dan efisiensi dari petugas / pegawai Dinas Kehutanan Propinsi Jawa Timur, mengingat jumlah petugas yang

relatif banyak baik staf maupun di lapangan menimbulkan kinerja yang dihasilkan kurang, sesuai dengan harapan masyarakat khususnya bagi Desa Model Konservasi (DMK).

Kemampuan memberikan keputusan dan kebijakan mengenai pembinaan / penyuluhan dan pelatihan desa model konservasi menjadi permasalahan tersendiri dalam mencapai kepuasan masyarakat, belum optimal masalah yang dianggap tidak signifikan.

Kedisiplinan dari petugas juga dianggap sebagai hambatan terjadinya peningkatan kinerja aparatur, bagaimana tidak jika setiap menjalankan pekerjaan tidak diimbangi dengan kedisiplinan, sebagai contoh terlambat waktu melaksanakan pembinaan / penyuluhan dan pelatihan program desa model konservasi tidak efisien karena petugas kurang cepat untuk menyelesaikan kebutuhan-kebutuhan masyarakat dan faktor inisiatif semakin menambah penurunan kinerja petugas karena dimasa sekarang pelaksanaan kerja yang tidak diimbangi dengan inisiatif dapat menimbulkan penurunan kepuasan pelayanan. Inisiatif harus selalu melekat dalam diri petugas karena inisiatif sebagai perwujudan kemampuan sumber daya petugas.

Upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia tidak terbatas harus diselenggarakan pada pendidikan dan latihan, melainkan juga dibekali kemampuan berkomunikasi, diberi wewenang dan diberi motivasi sehingga tercapailah profesionalisme, didalam organisasi perlu secara terus menerus mengusulkan agar staf dan seluruh

karyawan atau aparat tetap mengikuti perkembangan serta berada dalam jalurnya.

Seiring tuntutan masyarakat dan dunia usaha akan perbaikan kinerja aparatur untuk itu sudah waktunya pemerintah melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat guna menuju terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance*).

Untuk meningkatkan adaptasi maka pembaharuan dan perubahan organisasi kearah yang lebih baik dengan mengupayakan syarat-syarat yang meliputi :

1. Melibatkan pegawai secara aktif dalam menyusun rencana strategik dalam pelaksanaan pembaharuan tersebut.
2. Pembaharuan tersebut tidak hanya mencakup aspek fisik tetapi sekaligus aspek budaya kerja dan pola pikir pegawai (*Pembaharuan mind-set dan cultural-set*)

Adanya pembaharuan sebagai dinamika dalam pertumbuhan organisasi suatu kebutuhan dan tidak hanya apa yang bersifat fisik semata tetapi aspek kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai juga harus mendapat perhatian yang sama pentingnya.

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada perbaikan produktivitas kerja. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti

pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Peningkatan kinerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam usaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan bisnis perusahaan yang mengangkat dan mempekerjakannya. Bagi perusahaan kompensasi merupakan biaya yang harus ditanggung yang akan sangat mempengaruhi harga dasar suatu produk. Sedangkan bagi karyawan kompensasi mempunyai arti penting sebagai tingkatan kualitas sosial ekonominya.

Berdasarkan pengamatan tersebut, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur?”
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur?”
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur?”

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh motivasi, kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empirik tentang pengaruh motivasi, kemampuan, dan kompensasi terhadap kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil analisis pada studi penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebuah gambaran bagi para tenaga kerja yang tepat khususnya di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.